ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2

ณัฐวิภา ลิ้มนันทเสรี[1]

ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 และ (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ผ่านทางแอพพลิเคชั่นไลน์กลุ่มของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 โดยประสานงานและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ T-Test ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุบลราชธานี เพศหญิง อายุช่วง 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ/ปฏิบัติการ ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ได้รับค่าตอบแทน 10,001 - 20,000 บาท มีความเห็นว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ/ภาระหน้าที่การงาน การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.48) รองลงมา คือ การวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.44) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.44) และด้านความสำเร็จในงาน การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.42) ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม/ตรงกับสาขาวิชาที่จบมามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) ตามลำดับ ส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น คือ การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.48) การยอมรับฟังปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.47) และการวางแผนและติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.46)

ส่วนการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่า เมื่อจำแนกตาม สำนักงานพาณิชย์จังหวัด อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ยกเว้นเพศ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ/ภาระหน้าที่การงาน ประกอบด้วย การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ การวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และด้านความสำเร็จในงาน คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงาน พบว่า การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยจูงใจ, ความสุขในการทำงาน

---

[1]สาขาบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ประจำภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่ามีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Dasa, 2562 อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2018, หน้า 592) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี การมีสุขภาพจิตที่ดีนั้นก็ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016 อ้างถึงใน นันทพร ทองลิ้ม, 2563, หน้า 3) บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เป็นกำลังหลักในการร่วมกันพัฒนาและผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ในองค์กรมาหที่สุดซึ่งบุคลกรเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร การมีความสุขย่อมทำให้บุคลากรมีความสดชื่น มีกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร ในขณะเดียวกันบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในท้ายที่สุด (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข, 2567, หน้า 1) ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในบริบทขององค์การที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นการตอบสนองของพนักงานหรือบุคลากรที่เกิดจากจิตใจหรือความรู้สึกภายในซึ่งได้รับผลกระทบมาจากประสบการณ์ของบุคคลในระหว่างการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจะมีลักษณะร่วมกันหรือคล้ายคลึงกัน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ การได้รับการยอมรับหรือเลื่อนขั้น เป็นต้น (สุภาวดี ทองบุญส่ง, 2556; สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2555 อ้างถึงใน ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์, 2560, หน้า 1945) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดทั่วประเทศ

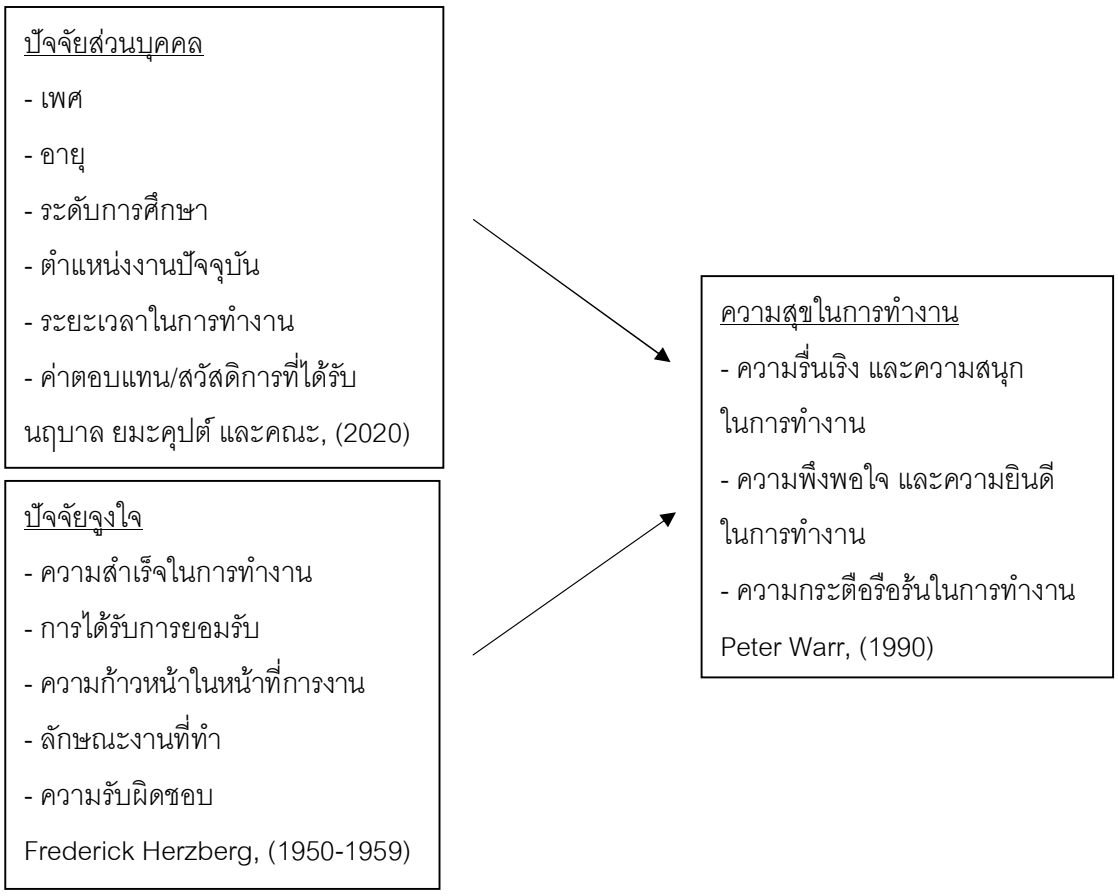
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2

3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

นฤบาล ยมะคุปต์ และคณะ (2020) ให้ความหมาย ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะทางประชากรศาสตร์ ว่าหมายถึง เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการศึกษาในหลายมิติ และถูกนำมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัว

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะของบุคลากรมีความแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ รวมถึงสามารถกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่ม และนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์กรและสามารถกำหนดเส้นทางการเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรต่อไปได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

Frederick Herzberg, (1950) ตามแนวคิดของเฟรเดอริค เฮอกซ์เบอร์ก หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือ (Maintenance Factors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอในใจการทำงาน และหากการกระตุ้นให้เกิดการจูงใจนั้นเกิดจากตัวงาน ทำได้โดยการจูงใจโดยการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ หรือ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎี ของ Peter Warr, 1990 (อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ, 2563) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประเภทของงานวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2

ตัวแปรในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน 5. ระยะเวลาในการทำงาน 6. ค่าตอบแทน/สวัสดิการที่ได้รับ และปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ลักษณะงานที่ทำ 5. ความรับผิดชอบ และมีตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรื่นเริง และความสนุกในการทำงาน

2. ความพึงพอใจ และความยินดีในการทำงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 จำนวน 245 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie Morgan ตารางสำเร็จรูปนี้กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 152 คน และคำนวณเพิ่มอีก 5% เผื่อกลุ่มตัวอย่างตอบกลับไม่สมบูรณ์ จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 160 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาวิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ทุกจังหวัด

2. การสุ่มตัวอย่างโดยเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยประสานงานและขอความร่วมมือจากบุคลากรสำนักสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 3 ส่วน เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย สำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และค่าตอบแทน/สวัสดิการที่ได้รับ ลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. สำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Nominal Scale

2. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Nominal Scale

3. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Ordinal Scale

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Ordinal Scale

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Nominal Scale

6. ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Ordinal Scale

7. ค่าตอบแทน/สวัสดิการที่ได้รับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Ordinal Scale

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ จำนวนด้านละ 3 ข้อ รวมจำนวน 15 ข้อ

โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความคิดเห็นของตนเอง ตามค่าที่กำหนด 5 ระดับ ได้แก่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจและความยินดี ด้านความกระตือรือร้น และด้านความสุขและความรื่นเริง จำนวนด้านละ 3 ข้อ รวมจำนวน 9 ข้อ

โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความคิดเห็นของตนเอง ตามค่าที่กำหนด 5 ระดับ ได้แก่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวม 165 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 ตำแหน่งงานปัจจุบัน อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ได้รับค่าตอบแทน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผล คือ ด้านความรับผิดชอบ/ภาระหน้าที่การงาน การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.48) รองลงมา คือ การวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจนเพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.44) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.44) และด้านความสำเร็จในงาน การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.42) ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม/ตรงกับสาขาวิชาที่จบมามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น คือ การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำงานให้เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.48) การยอมรับฟังปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานและปรับปรุง แก้ไขให้ดียิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.47) และการวางแผนและติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ย 4.46) ส่วนการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัดอยู่ และด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการสามารถจัดการกับปัญหาและความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัดอยู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีแนวคิดเชิงบวกในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัดอยู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีสมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) ที่ดี ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัดอยู่ และด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรักใคร่และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัดอยู่ ด้านอายุ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านระยะเวลาในการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่สังกัดอยู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการยอมรับฟังปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานและปรับปรุงแก้ไข ให้ดียิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.8 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.9 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการวางแผนและติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ต่างกัน

2.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านการสามารถจัดการกับปัญหาและความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้กับมีการวางแผนวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ และมีการวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจนเพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการมีแนวคิดเชิงบวกในการทำงานกับบางครั้งอาจต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านการมีสมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) ที่ดีกับการได้รับคำชื่นชมในผลงานจากหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรักใคร่และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับการได้รับคำชื่นชมในผลงานจากหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในหน้าที่การงานกับการได้รับคำชื่นชมในผลงานจากหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริงและบางครั้งอาจต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ปัจจัยจูงใจ ด้านการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการมีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับฟังปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานและปรับปรุง แก้ไข ให้ดียิ่งขึ้นกับการได้รับโอกาสใหม่ ๆ จากหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการยอมรับฟังปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานและปรับปรุง แก้ไข ให้ดียิ่งขึ้นกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา และมีการวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.8 ปัจจัยจูงใจ ด้านการมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนดกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา มีการวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และบางครั้งอาจต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.9 ปัจจัยจูงใจ ด้านการวางแผนและติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการวางแผนและติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา และมีการวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และได้รับค่าตอบแทน 10,001 – 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่ทำงานภาครัฐมีเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 45 – 64 ปี และสถานภาพสมรสเป็นหลัก ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,001 บาท ขึ้นไป

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ/ภาระหน้าที่การงาน การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ที่ 4.48 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม/ตรงกับสาขาวิชาที่จบมา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ที่ 2.93 ซึ่งสอดคล้องกับ ธารินี ทองลิ่ม (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะจากวิจัย คือ องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร มอบหมายตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและควรสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาให้พนักงานไปเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อมาพัฒนาองค์กร

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่า ด้านความรื่นเริงและความสนุก คือ มีสมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) ที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการพัฒนาความสุขของคนทำงาน (2567) ได้สำรวจความสุขของคนทำงาน โดยใช้โปรแกรมเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer ผลการสำรวจพบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ด้านสมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 51.05 อยู่ในระดับ Happy ด้านความพึงพอใจและความยินดี คือ การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการพัฒนาความสุขของคนทำงาน (2567) ได้สำรวจความสุขของคนทำงาน โดยใช้โปรแกรมเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer พบว่า มิติสุขภาพการเงินดี (Happy Money) นั้น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 49.34 อยู่ในระดับ Unhappy แต่ไม่สอดคล้องกับ อัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบ

ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งผู้ทำงานภาครัฐและผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ซึ่งความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้างมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมากที่สุด และด้านความกระตือรือร้น คือ การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ถ้าพนักงานมีความสุขส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เช่นกัน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่า เมื่อจำแนกตาม สำนักงานพาณิชย์จังหวัด อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปัจจัยจูงใจที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ/ภาระหน้าที่การงาน ประกอบด้วย การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ การวางเป้าหมายก่อนเริ่มงานที่ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา และการได้รับคำชื่นชมในผลงานจากหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ คือ การได้รับโอกาสใหม่ ๆ จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ถ้าพนักงานมีปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

(1) จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 มีค่าเฉลี่ยความสุขด้านการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมต่ำที่สุด จึงเสนอแนะให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบมีการปรับเปลี่ยน/แก้ไขระเบียบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

(2) จากผลการวิจัยด้านปัจจัยจูงใจพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม/ตรงกับสาขาวิชาที่จบมา บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ 2 ให้คะแนนความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุด จึงเสนอแนะให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบมีการจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อที่จะได้นำวิชาความรู้ที่ศึกษามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

(3) จากผลการวิจัยพบว่าการได้รับคำชื่นชมในผลงานจากหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรักใคร่และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเสนอแนะให้ภายในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ สร้างความรักและสามัคคีภายในหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสำรวจสำนักงานพาณิชย์จังหวัดทุกจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

(2) การวิจัยครั้งต่อไป ควรสำรวจถึงความต้องการด้านความสุขของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นและพัฒนาความสุขในการทำงานไปพร้อมกัน

เอกสารอ้างอิง

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10 (1), 1943 – 1958. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/VeridianEJournal/article/view/100760/78306. มหาวิทยาลัยศิลปากร

นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ.

ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะแพทยศาสตร์.

นฤบาล ยมะคุปต์ นุชษรา พึ่งวิริยะ และชนาธิป ครรชิต (2020). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพการบริการที่มีผลต่อมุมมองในทางบวกและทางลบของผู้ใช้บริการประเภทครัวเรือนของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 34 (1), 59 – 75.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (พิเศษ), 590 – 599.

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ*. (วิทยานิพนธ์การจัดการอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, คณะบริหารธุรกิจ.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *แผนพัฒนาความสุขของคนทำงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2567*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567, จาก https://stopcorruption.moph.go.th/application/editors/userfiles/files.pdf

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10 (2), 117 – 127.

Krejcie, R.&Morgan, D. (1970). Determining sample sizes for research activities. Education and Psychological Measurement, 30, 607-610